

UN MODELO DE ANÁLISIS DE LA CULTURA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

Concepción Mimbbrero Mallado

Universidad de Sevilla, España Departamento de Psicología Social. conchamimbbrero@us.es

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.730>

Fecha de recepción: 12 de Febrero de 2014

Fecha de admisión: 30 de Marzo de 2014

ABSTRACT:

This paper shows part of the results of a research whose general objective is to develop a Model Diagnostic of the Gender Culture in the organizations. It is an alternative evaluation scheme which promotes central administration of our State, called Situation Diagnosis is recommended to take place prior to the implementation of equality plans between women and men. Furthermore, feeds itself more successful experiences of cultural assessment of gender inequalities in organizations that have been developed especially in the local level in Europe and in our country.

The importance of our empirical study is that it adopts an inclusive perspective and advocates for participatory action and the dialogic approach as key assessment pieces. Also intended as a reference model, given the diversity of coexisting models on the analysis of the (in)equalities of gender that is applied to other organizations. In this paper we put our proposal in the context of education and the importance of assessing gender culture that breeds in their institutions from a qualitative approach.

Keywords: Culture of Gender Equality Plans, Climate Gender, Gender Equality Competencies, Doing Gender.

RESUMEN

Esta comunicación muestra parte de los resultados de una investigación cuyo objetivo general es desarrollar un Modelo Diagnóstico de la Cultura de Género en las Organizaciones. Se trata de un esquema de evaluación alternativo al que promueve la administración central de nuestro Estado, el llamado Diagnóstico de Situación que se promueve previamente a la realización de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, nuestra propuesta se nutre de experiencias exitosas más culturales de evaluación de las desigualdades de género en las organizaciones que han sido desarrolladas sobre todo dentro del ámbito local en Europa y en nuestro país.

UN MODELO DE ANÁLISIS DE LA CULTURA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

La importancia de nuestro estudio empírico ya aplicado, radica en que adopta una perspectiva inclusiva y aboga por la acción participativa y el enfoque dialógico como piezas clave de evaluación. Además, pretende ser un modelo de referencia, frente a la diversidad de modelos que coexisten en torno al análisis de las (des)igualdades de género, que sea extrapolable a otras organizaciones. En esta comunicación situamos nuestra propuesta en el contexto educativo y evidenciamos la importancia de evaluar la Cultura de Género que se engendra en sus instituciones desde un enfoque cualitativo.

Palabras Clave: Cultura de Género, Planes de Igualdad, Clima de Género, Competencias de Igualdad de Género, *Doing Gender*.

INTRODUCCIÓN

En esta comunicación presentamos algunos de los resultados extraídos de una investigación¹ en la que elaboramos un Modelo diagnóstico de la Cultura de Género en las Organizaciones. La propuesta de una nueva estructura evaluativa se ha desarrollado y aplicado en una administración local (Ayuntamiento de La Rinconada) y en una organización del Tercer Sector de Acción Social (Federación Andaluza Enlace), ambas situadas en la provincia de Sevilla. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), la Ley de Promoción de Igualdad de Género, junto al I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 y el I Plan de Igualdad en Educación en Andalucía encuadran la presente comunicación desde un marco normativo.

Nuestro objetivo es el de presentar el marco epistemológico que sostiene nuestro estudio así como las nociones importantes que hemos caracterizado para el desarrollo del modelo: El Clima de Género y la Cultura de Género en las organizaciones como términos deslindables y las Competencias de Igualdad de Género. Asimismo, destacamos la importancia de extrapolar el modelo a las instituciones educativas en las que la coeducación se torna elemento imprescindible para la implementación de la transversalidad de género. Por último, el enfoque participativo de nuestra investigación nos lleva a reivindicar como necesario la aplicación de métodos que consideren las voces de las personas como agentes creadores, mantenedores y/o transformadores de la Cultura de Género en las organizaciones.

PLANTEAMIENTOS Y OBJETIVOS.

La estrategia del Mainstreaming definida en la IV Conferencia internacional de la mujer en Beijing (1995), se ha establecido como la más adecuada para la evolución de la implementación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Dentro de este marco, los Planes de Igualdad se reconocen como instrumentos para la aplicación de la transversalidad de género en las organizaciones. Pero la articulación del género en las organizaciones está generando una serie de carencias y dificultades. Una de las causas que provocan los déficit detectados en la aplicación del Mainstreaming son los distintos marcos interpretativos de las (des)igualdades de género (Bustelo y Lombardo, 2006). En función de cómo se definan y se analicen las (des)igualdades, variarán las soluciones adoptadas y, por tanto, los resultados obtenidos. Como consecuencia, en la actualidad coexisten a nivel internacional y europeo una serie de modelos diagnósticos sobre igualdad de género para su implementación en distintos contextos territoriales -nacional, autonómico y local - (Mimbrero, 2013).

Desde este punto de partida, pretendemos presentar parte de los resultados de una investigación en la que proponemos una estructura de evaluación de la Cultura de Género organizativa ya aplicada. Los objetivos de esta comunicación se concretan en:

- 1) Exponer los planteamientos epistemológicos que sostienen nuestra investigación
- 2) Definir las nociones de Cultura y Clima de Género organizativo así como el constructo de Competencias de Igualdad de Género desde nuestra perspectiva epistemológica
- 3) Nombrar las dimensiones objeto de estudio de nuestra estructura evaluativa y describir la importancia de articular su evaluación en el contexto educativo

MARCO NORMATIVO Y ANTECEDENTES DE NUESTRO ESTUDIO.

El marco normativo de nuestro estudio se sitúa en La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). Además de la formulación de la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres (Artículo 15), la Ley hace referencia a su aplicación en todos los ámbitos sectoriales de las políticas: económica, laboral, social, cultural y artística y educativa. Para la aplicación del *Mainstreaming*, el Artículo 46 define el concepto de Planes de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

El diseño de estos planes debe abordarse partiendo de un diagnóstico previo, el llamado Diagnóstico de Situación, “un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones” (Instituto de la Mujer, 2007, p.9). Dentro de este marco evaluativo, las directrices se orientan hacia el análisis de aspectos relacionados con la estructura y forma de las organizaciones, relegando a un segundo plano sus aspectos más culturales.

En Andalucía, la Ley de Promoción de Igualdad de Género, junto al I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 como instrumento para dinamizar su efectividad, supone también un marco de referencia para el desarrollo de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres. En el ámbito educativo, enmarcamos nuestra comunicación en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en Educación desarrollado en el 2006. En él se enfatiza la importancia de aplicar procedimientos diagnósticos y actuaciones en materia de igualdad de género en los centros que refuerzan las condiciones para desarrollar prácticas que promuevan la igualdad entre los sexos de forma sistemática y normalizada.

Tal y como establece la normativa citada, desde esta perspectiva, el diagnóstico se aborda desde un enfoque sistémico aunque alejado de una perspectiva cultural. En este sentido, prevalece el interés por el análisis de las expresiones observables de la organización tomadas como variables predecibles.

Desde un punto de vista procedimental, estos diagnósticos de situación se basan en un modelo de encuesta (cuantitativo) apoyado en el estudio de fuentes documentales. El tipo de estudio que se lleva a cabo según la naturaleza de los datos es de tipo descriptivo, utilizando técnicas de recogida de información cuantitativas y cualitativas. Los análisis cualitativos se desarrollan a través de la aplicación de instrumentos como la entrevista, pero siempre que supongan una información de apoyo al análisis cuantitativo (Instituto de la Mujer, 2007).

En nuestro trabajo nos posicionamos en la idea de que la cultura no viene dada, ha de ser descubierta y explicada porque no es una cosificación objetiva y objetivable. No existe en sí misma, no es una sustancia esencial capaz de definirse a sí misma. Igual ocurre con las relaciones sociales o las identidades. La cuestión es captar la objetividad de lo subjetivo y no tanto ratificar lo visible (Bourdieu, 1991, 2001; Bourdieu, Chamboredon y Passeron, 1989). Tomamos como referente a Kuper (2001), que exponiendo las razones que niegan el determinismo cultural, establece que las fuerzas económicas y políticas, las instituciones sociales, y los procesos biológicos deben ocupar sus respectivos lugares en una exploración completa de los pensamientos y conductas de la gente común. Desde este enfoque, nuestro estudio formula el análisis de las culturas que emergen en las organizaciones, fruto de las relaciones entre personas conformadas según el sistema sexo-género² dentro de un contexto social e histórico determinado. Superando concepciones y modelos tradicionales, en nuestro estudio entendemos la Cultura de Género en una organización como *aquellos elementos socialmente contruidos en interacción directa e indirecta entre individuos que participan en la organización, definiendo un conjunto de normas, conductas y valores (prescripciones y proscipciones)*³ para cada hombre y cada mujer.

MARCO TEÓRICO DE NUESTRA INVESTIGACIÓN: ACERCAMIENTOS EPISTEMOLÓGICOS Y CARACTERIZACIÓN DE CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

La investigación de la que parte esta comunicación mantiene una aproximación teórica triangular: Feminista, Sistémica y Sociocultural.

El paradigma de fondo en el que se encuadra nuestra investigación es el Feminismo, y en concreto su corriente dialógica, desde la apuesta por la igualdad de oportunidades, respetando las diferentes identidades y teniendo en cuenta todos los discursos que conforman la realidad estudiada. Un feminismo orientado, por tanto, hacia un sujeto que ocupa posiciones múltiples, que no se identifica con la representación de la mujer idealizada, pero que a la vez trasciende (nos trasciende) a las mujeres concretas, que llegamos a constituirnos como tales a través de las relaciones sociales en una sociedad patriarcal (De Lauretis, 1987; Delphy, 1970; Castellanos, 1995; Guil, 1999; Flecha, 1997; Puigvert, 2003; Sabuco, 2004). En este sentido, nuestro trabajo hace visible las voces de quienes siempre han estado ausentes en las organizaciones. Mujeres y hombres a quienes se han asignado necesidades, intereses y motivaciones que no las y los representan. Además, pone de manifiesto aquellos discursos que, aun siendo los siempre y únicamente visibles, esconden intenciones que necesariamente deben ser interpretadas y puestas al descubierto.

La perspectiva sistémica, se convierte en nuestro marco genérico para el análisis de las organizaciones. Tradicionalmente, el enfoque sistémico en Psicología de las Organizaciones deja de lado estas aportaciones, y en consecuencia, invisibiliza a las mujeres, lo que resulta paradójico siendo las mujeres las más desfavorecidas de los sistemas (Guil, 2003). Por ello, nuestra propuesta es considerar el enfoque sistémico desde una perspectiva feminista, con el fin de comprender el entramado en el que operan las relaciones humanas. Además, concebimos la organización como cultura apoyando nuestro estudio en los trabajos de Peiró (1990, 2004) que nos ofrece una perspectiva alejada de concepciones objetivistas. A través de este enfoque interpretativo de la cultura de la organización, obtenemos una visión de cultura como proceso y como construcción social fruto de la interacción entre mujeres y hombres conformados según el sistema sexo-género.

En cuanto al Enfoque Sociocultural, hemos utilizado en especial las contribuciones de la perspectiva *Doing Gender*. Desde este marco, la piedra angular de la construcción de los géneros es la comunicación. Ser hombre o mujer no se concibe como una propiedad de los individuos, sino como algo que las personas hacen, como actos performativos o puesta en práctica de lo que socialmente se atribuye a la femineidad o masculinidad (Crawford, 2006). Además, el género se construye y manifiesta tres niveles (Bascón, Cala y Mata, 2006; Bascón, 2007; Guil y Bascón, 2012). Estos tres niveles son inseparables y mutuamente constitutivos y en cada uno de ellos se identifican elementos culturales para su construcción. En el Nivel Sociocultural o Socioestructural, el género funciona como agente, como un sistema de organización social que gobierna el acceso al poder y a los recursos. El Nivel Interaccional o Relacional, se visibiliza a través de las diferencias desde las que hombres y mujeres actúan y son tratados en las interacciones cotidianas. El Nivel Individual o Personal se muestra a través de la autorrepresentación femenina o masculina (Crawford & Marecek, 1989; Crawford y Unger, 1994; Crawford, 1995; Crawford, Chaffin & Fitton, 1995; Crawford & Chaffin, 1997).

Esta triple perspectiva teórica nos lleva a redefinir conceptos fundamentales para desarrollar nuestro esquema de evaluación. La conceptualización de la organización como un sistema abierto y complejo nos facilita entenderla como un entorno psicológicamente significativo para sus miembros. Además, nos permite la formulación de otros constructos relacionados con la cultura como el Clima Organizativo (Peiró, 1995). Hay una extensa literatura que ha tratado el Clima Organizacional como un concepto ambiguo de dudosa utilidad (Campbell et al 1970; Guion 1973; James & Jones, 1974; Scheneider, 1975). Otros enfoques más culturales ven claramente su utilidad como un elemento integrador del ambiente subjetivo o psicológico de una organización (Evan, 1976; Perrow, 1961; Halpin y Croft, 1963; Likert, 1961, 1967; Payne, 1971; Parker et al, 2003; Peiró, 1983, 2001, 2004). En nuestro estudio, nos interesan particularmente aquellas aportaciones sobre el Clima Organizacional próximas al de cultura como imagen interna (es decir como un sistema de valores de la organización, transmitidos por símbolos, tal como es percibido por el personal, más o menos compartidos por las partes). Cultura, Satisfacción y Clima, son considerados desde esta perspectiva como conceptos deslindables y asimismo relacionados con las

expectativas/demandas del personal trabajador. Este aspecto condiciona las percepciones subjetivas de cada individuo sobre sí mismo y el grupo (Garmendia, 1994).

Teniendo en cuenta estas propuestas, en nuestro estudio ampliamos el significado del concepto Clima en relación a la Cultura de Género de las organizaciones al que llamamos Clima de Género. Partiendo de nuestro marco teórico, el Clima de Género representa *la percepción subjetiva que tiene la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que será más o menos propicia para la consecución de metas personales. Percepciones que, determinan las relaciones y que a su vez, están mediadas por experiencias subjetivas (vividas dentro y fuera de la organización), demandas y expectativas creadas dentro de este marco relacional de género.*

Otro de los conceptos esenciales que definimos en nuestra investigación es el de Competencias de Igualdad de Género, entendidas como las *capacidades que poseen las personas -AGENCIALIDAD- para construir, transformar o mantener la Cultura de Género en una Organización.*

Para caracterizar las opiniones sobre las necesidades de transformación de la cultura y las Competencias de Igualdad de Género hemos tenido en cuenta la contribución de Castells (1998) en relación a la construcción de identidades culturales ya que nos permite clasificar los perfiles actitudinales en relación a tres tipos de identidades: Identidad legitimadora, la cual supone asumir la cultura dominante como base de la propia identidad personal; Identidad resistencia, que conlleva oponer la individualidad a los principios propuestos por las instituciones sociales; y finalmente, Identidad proyecto, que comporta una redefinición por parte del individuo de su posición en la cultura dominante, a partir de la elaboración de nuevas propuestas que supongan una transformación del contexto. Igualmente, hemos utilizado las contribuciones de la perspectiva *Doing Gender* para realizar el análisis de las competencias en los tres niveles en los que según este enfoque se construye y manifiesta el género (Bascón, Cala y Mata, 2006; Bascón, 2007; Guil y Bascón, 2012).

EVALUACIÓN DE LA CULTURA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES: UNA APROXIMACIÓN AL CONTEXTO EDUCATIVO.

Desde nuestro marco teórico, consideramos que para evaluar las (des)igualdades existentes entre mujeres y hombres de una organización es necesario integrar un diagnóstico de la Cultura de Género junto al análisis de la estructura organizativa de la entidad, de la gestión corporativa y de los recursos humanos así como de la situación de la personas que la conforman. En el ámbito educativo, como contexto organizativo y agente socializador de los géneros, el concepto coeducación se normaliza en la Ley de Educación 2/2006, demostrando un apoyo legislativo en materia de igualdad en educación. No obstante, anterior a la definición de este constructo y más recientemente, numerosos estudios señalan la necesidad de articular el género en sus instituciones como elemento esencial para avanzar en la igualdad real y efectiva entre los sexos (Selvini, 1983; Spender y Sarah, 1993; Bonal, 1997; Guil, 2009; entre otros).

Pese a los logros conseguidos, estas investigaciones ponen de manifiesto la necesidad de diagnosticar y desarrollar estrategias de intervención para la consecución de la equidad entre mujeres y hombres. Bonal (1997), ya advierte sobre las actitudes de resistencia existente en las aulas hacia la ideología de género y sobre la importancia de intervenir desde un Modelo Coeducativo. Modelo que se erige a partir del reconocimiento de las diferencias entre grupos sociales y sexuales y la búsqueda de la erradicación de los estereotipos y roles de género.

Otras contribuciones también indican la relación entre el clima organizativo en las instituciones educativas y las actitudes en relación a la posibilidad de transformación cultural en torno al género (Spender, 1982; Lirgg, 1993; Martel, 1999; Cervelló et al. 2003). Ana Guil estudia en el ámbito universitario los techos de cristal "expresión que define de manera clara la sutileza e invisibilidad del proceso del que la mayoría de las personas -incluso inicialmente las propias protagonistas-, son ajenas. Tan sólo nos advierte de su existencia la constatación de las cifras y las quejas de algunas mujeres que aspiran a conseguir el escalafón sin conseguirlo, al margen de su idoneidad ni de cualquier otra explicación racional" (Guil, 2009, p. 15). Es por ello que un análisis de la organización alejado de una perspectiva en clave de género, aparta a las mujeres del sistema, siendo éstas las más desfavorecidas dentro del mismo.

UN MODELO DE ANÁLISIS DE LA CULTURA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

En cuanto a la preferencia por el uso de una metodología de corte cualitativo en detrimento de otras metodologías de carácter más cuantitativo -que no permitirían el acceso tan fiable a los espacios personas y circunstancias implicadas-, esta queda justificada en importantes estudios dentro del marco coeducativo (García, 2009).

Partiendo de las investigaciones feministas que defienden nuevas formas de análisis en contextos educativos, entendemos que nuestra estructura diagnóstica puede trasladarse a este ámbito. Para su aplicación, la evaluación se lleva a cabo a través de metodología cualitativa utilizando instrumentos de análisis cualitativos y cuantitativos.

El análisis de la estructura organizacional (organigrama y análisis de los cargos de gestión, órganos de gobierno y de representación entre otros) y de la situación y gestión de hombres y mujeres que forman parte de la organización (Personal docente, personal de administración y servicios, alumnado entre otros) puede abordarse a través de fuentes documentales y un tratamiento cuantitativo de datos que refleje la realidad de los géneros. La información se obtiene a través de las personas que gestionan los recursos humanos de las instituciones educativas. El objetivo es obtener un mapa de representación de hombres y mujeres, de su situación personal, así como de la distribución y utilización de recursos (espacios, tiempos, formación, empleo, información, salud...).

Sobre la base de nuestro marco teórico, para llevar a cabo el estudio de la Cultura de Género en las organizaciones proponemos el análisis de tres dimensiones interrelacionadas:

Dimensión 1. Opinión sobre los (des)equilibrios de género existentes en la organización (Clima de Género).

Dimensión 2. Opinión sobre las necesidades de transformación de la cultura. El análisis de esta dimensión revela la posición que mantienen hombres y mujeres respecto a la implementación de medidas de igualdad de género en la organización. Además examinamos las relaciones entre esta dimensión y la visión del Clima de Género.

Dimensión 3. Competencias de Igualdad de Género.

La evaluación de estas dimensiones tiene como objeto interpretar la realidad a través del diálogo de aquellas personas que interactúan en las organizaciones, siendo sensible a los intereses, demandas y necesidades latentes y enmascaradas por lo comúnmente aceptado como significados objetivos. En el ámbito educativo, como agente socializador de los géneros, entender la realidad desde la participación, la diversidad y la pluralidad social supone un paso necesario para la implementación del *Mainstreaming* e imprescindible para adaptar las estrategias que desarticulen las múltiples causas de la desigualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños, en sus instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Bascón, M. J.; Cala, M. J. y De la Mata, M. (2006). Género, Argumentación y Resolución de Conflictos En Adolescentes. Análisis a Través del Discurso. Almería: Jornadas Internacionales de Educación Intercultural, 1-2.
- Bonal, X. (1997). Las actitudes del profesorado ante la coeducación. Barcelona: Graó.
- Bourdieu, P. (1984). Homo academicus. París: Minuit.
- Bourdieu, P. (1991). La distinción. Criterios y bases sociales del gusto. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P.; Chamboredon, J. C. y Passero, N. (1989). El oficio de sociólogo. Presupuestos metodológicos. Madrid: Siglo XXI.
- Bustelo, M. y Lombardo, E. (2006). Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. Revista Española de Ciencia Política. 14,117-140.
- Butler, J. & Puigvert, L. Women and social transformation. New York: Peter Lang.
- Castellanos, G. (1995). ¿Existe la mujer?. Género, lenguaje y cultura. Arango, L. G.; León, M. y Viveros, M. (Comp.). Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino. Santafé De Bogotá D.C.: Colombia Ediciones Uniandes, 39-58.

- Crawford, M. & Chaffin, R. (1997). The meanings of difference: cognition in social and cultural context. In Caplan, P. J.; Crawford, M.; ShibLey Hyde J. & Richardson, J. T. E., (Eds.). *Gender differences in human cognition*. Oxford: Oxford University Press. 81-130.
- Crawford, M.; Chaffin, R. & Fitton, L. (1995). Cognition in social context. *Learning and Individual Differences*, 7, 4, 341-362.
- Crawford, M. & Marecek, J. (1989). Psychology reconstructs the female. *Psychology of Women Quarterly*, 13, 147-166.
- Crawford, M. & Unger, R. K. (1994). Gender issues in psychology. In Colman, A. M. (Ed.). *Companion encyclopedia of psychology*. New York: Routledge. 1007-1027.
- De Lauretis, T. (1987). *Technologies of Gender. Essays in Theory, Film and Fiction*. Bloomington: Indiana University Press.
- Delphy, C. (1970). L'Ennemi principal. *Partisans, Libération des femmes* année 0, 54-55.
- Evan, W. M. (1976). *Organization theory structures, systems and environments*. Nueva York: Wiley.
- Flecha, J. R. (1997). *Compartiendo palabras*. Barcelona: Paidós.
- García, B (2009). Escuela mixta Vs Escuela educativa: un estudio de caso en torno a la reproducción de la transformación de las desigualdades de género. *Actas do X Congresso Internacional Galego-Porguguês de Psicopedagogía*. Braga: Universidad do Minho.
- Gross, E. (1968). Universities as organizations: a research approach. *American Sociological Review*, 33, 518-544.
- Guil, A. (1999). El Papel de los Arquetipos en los Actuales Estereotipos Sobre la Mujer. *Comunicar: Revista Científica Iberoamericana de Comunicación y Educación*, 95-100.
- Guil, A. (2003). *Psicología Social del Sistema Educativo. Líneas actuales de trabajo e investigación*. Sevilla: Kronos.
- Guil, A. (2009). *Techos de Cristal en la Universidad de Sevilla*. Extraído el 24 de febrero del 2014 de http://www.amit-es.org/assets/files/techos_cristal_anaguil.pdf
- Guil, A. y Bascón, M. J. (2012). La construcción de la identidad de género, de la misoginia histórica a las nuevas perspectivas psicológicas de análisis. *Actas del I Congreso Internacional Comunicación y Género*. Sevilla: Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla.
- Guion, R.M.(1973). A note organizational climate. *Organizational behavior and human performance*,9,120-125.
- Halpin, A & Croft, D (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: University of Chicago Press.
- Instituto de la Mujer (2007). *Manual de Aspectos Básicos para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*
- Kuper, A. (2001). *Cultura. La versión de los antropólogos*. Barcelona: Paidós.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112
- Lirgg, C.D. (1993). Effects of same-sex versus coeducational physical education on the self-perceptions of middle and high school students. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 64, 324-334.
- Selvini, Mara (1987). *El mago sin magia*. Buenos Aires: Paidós
- Cervelló, E.M.; Del Villar, F.; Jiménez, R.; Ramos, L. y Blázquez, F. (2003). Clima motivacional en el aula, criterios de éxito de los discentes y percepción de igualdad de trato en función del género en las clases de Educación Física. *Enseñanza*, 63, 91-110.
- Spender, D. & Sarah, E. (1993). *Aprender a perder. Sexismo y Educación*. Barcelona: Paidós.
- Spender, D. (1982). *Invisible women: the schooling scandal*. London: Writers and Readers Publishing Coopertative.
- Likert, Ricard (1962). *Organización Humana*. Nueva York: Mac Graw Hill.

UN MODELO DE ANÁLISIS DE LA CULTURA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

- Likert, Ricard. (1967). *New patterns of management*. New York: Mac Graw Hill.
- Martel, A. (1999). *Intervenciones educativas en favor de niñas y mujeres brillantes*. En Ellis, J. & Willinsky, J. (Ed.). *Niñas, mujeres y superdotación. Un desafío a la discriminación educativa de las mujeres*. Madrid: Narcea.
- Mimbrero Mallado, C. (2013). *Nuevo Modelo Diagnóstico de la Cultura de Género en la Administración Local y en el Tercer Sector de Acción Social*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Sevilla. Sevilla, España.
- Parker, C., Baltes, B., Young, S., Huff, S., Altmann, R., Lacost, H. & Roberts, J. (2003): *Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review*. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 389–416.
- Peiró, J. M. (1990) *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: Promociones y publicaciones universitarias.
- Peiró, J. M. (1995). *Psicología de la Organización*. Tomo 1 y 2. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Peiró, J. M. (2001). *El estrés laboral. Una perspectiva individual y colectiva*. *Prevención, trabajo y salud*. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13, 18-38.
- Peiró, J. M. (2004). *Gestión del cambio en organizaciones en proceso de mejora continua*. *Siglo Cero*. *Revista española sobre discapacidad intelectual*, 35, 210, 5-17.
- Perrow, C. (1961). *The analysis of goals in complex organizations*. *American Sociological Review*, 26, 854-866.
- Puigvert, L. (2003). *Feminismo Dialógico*. In Beck-Gernsheim, Elisabeth.; Beck-Gernsheim, Elisabeth.; Butler, Judith & Puigvert, Lidia. *Women and social transformation*. New York: Peter Lang.
- Sabuco, A. (2004). *La Isla del Arroz Amargo*. Sevilla: Blas Infante.
- Schneider, B. J. (1975). *Organizational climate: individual preferences and organizational realities revisited*. *Journal of Applied Psychology*, 60, 459–465.
- 1 Mimbrero Mallado, C. (2013). *Nuevo Modelo Diagnóstico de la Cultura de Género en la Administración Local y en el Tercer Sector de Acción Social*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Sevilla. Sevilla, España.
- 2 Rubin (1986), acuña el concepto sistema sexo/género dando cuenta de la interrelación entre ambos conceptos y destacando que el parentesco y el matrimonio eran factores determinantes en la interpretación del género.
- 3 Los términos Prescripciones y Proscripciones, aparecen en la definición en relación a lo que debe y no debe hacerse.